

A photograph of three business professionals walking through a modern, open-plan office. On the left, a man in a light blue button-down shirt and khaki pants smiles. In the center, a woman in a light pink blouse and dark trousers walks with him. On the right, a woman in a white shirt, dark vest, and dark pinstriped trousers walks towards them, holding a blue folder. The office has white brick walls, exposed pipes, and large windows with white curtains. A desk with a computer monitor is visible on the left.

LOSBU | SOFÁS

Plan de Igualdad de Oportunidades

Razón social LOSBU, SL

CIF B30578942

Domicilio social Pg. Industrial las Teresas, C/ Miguel Servet,
Parc.B2 Apdo.373, 30510 Yecla, Murcia

1. Reclutamiento y Selección de Personal



MEDIDA 1.

Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

MEDIDA 2.

Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso



MEDIDA 3.

Utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.

MEDIDA 4.

La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de las personas que intervienen en la selección.



MEDIDA 5.

Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.

MEDIDA 6.

Aumento de recepción de Currícula de mujeres en la empresa a través de la difusión de las vacantes en medios accesibles, tanto para mujeres como para hombres (centros de formación, Centros de Orientación e Información de Empleo -COIES-, servicios públicos de empleo, etc.), así como del establecimiento de acuerdos de colaboración con universidades y otros centros de formación profesional, con centros de orientación laboral y con organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades.





2. Formación

MEDIDA 7.

Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad.

MEDIDA 8.

Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de coordinación y responsabilidad.

MEDIDA 9.

Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.

MEDIDA 10.

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

MEDIDA 11.

Identificación de los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definición de mecanismos para su resolución.



3. Promoción profesional

MEDIDA 12.

Publicidad adecuada, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.

MEDIDA 13.

Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad, y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas, tanto de las mujeres como de los hombres.

MEDIDA 14.

Definición de un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres

4. Conciliación

MEDIDA 15.

Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.

MEDIDA 16.

Estudiar la Posibilidad de adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.

MEDIDA 17.

Fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.

5. Retribución

MEDIDA 18.

Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial, analizando las posibles desviaciones.

MEDIDA 19.

En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.



MEDIDA 20.

Garantizar que en toda promoción o mejora retributiva se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación.

6. Prevención del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo

MEDIDA 20.

Mantenimiento actualizado del Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA 21.

Realizar la difusión del Protocolo de Acoso a toda la plantilla, incluyendo una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

MEDIDA 23.

Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos o violencia de género.





7. Prevención de Riesgos Laborales

MEDIDA 24.

Continuar con la incorporación de la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales. Además, avanzar en el desarrollo de las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDA 25.

Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afecten en mayor medida a las mujeres.

8. Comunicación/ Cultura Empresarial

MEDIDA 26.

Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, convenio colectivo y demás documentación de la empresa. De manera más concreta en: las tarjetas de visita, letreros de las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.

MEDIDA 27.

Establecimiento de buzones físicos y online en los que las personas que conforman la plantilla pueden exponer sus dudas, sugerencias de mejora, etc.

